

Piia Heininen

HOITAJIEN TYÖSSÄ JAKSAMINEN LUVIAN KOTIHOIDOSSA
JA KÄENPESÄN PALVELUKESKUKSESSA

Vanhustyön koulutusohjelma

2013

HOITAJIEN TYÖSSÄ JAKSAMINEN LUVIAN KOTIHOIDOSSA JA KÄENPESÄN PALVELUKESKUKSESSA

Heininen, Piia
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Vanhustyön koulutusohjelma
Huhtikuu 2013
Ohjaaja: Kivenmaa, Anne
Sivumäärä: 35
Liitteitä: 4

Asiasanat: työssä jaksaminen, työuupumus, voimavarat

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät auttavat jaksamaan ja minkälaiset asiat kuormittavat työn tekemistä Luvian kotihoidossa ja Käenpesän palvelukeskuksessa. Tutkimus pohjautuu henkilökunnalle tehtyihin syvähaastatteluihin, jotka toteutettiin vuoden 2012 ja 2013 aikana. Haastattelut olivat vapaaehtoisia.

Tutkimuksessa haastateltiin yhteensä yhdeksää työntekijää. Haastattelut olivat syvähaastatteluja, jotka perustuivat opinnäytetyön tekijän tekemiin kysymyksiin. Ne toteutettiin työntekijöiden työajalla työyhteisön päiväjärjestykseen sovitetulla aikataululla.

Tutkimuksen perimmäisenä tarkoituksena oli löytää jokaisen omat henkilökohtaiset voimavarat, joilla työntekijä parhaiten jaksaa työssään ja etsiä tekijöitä, jotka kuormittavat päivittäistä työntekoa. Lisäksi selvitettiin uusia mahdollisia voimavaroja, millä voitaisiin parantaa työyhteisön jaksamista entisestään.

Teoriaosuudessa on käsitelty työssä jaksamista ja siinä uupumista yleisellä tasolla ja selvitetty tavallisen uupumisen ja myötätuntouupumisen eroja.

Työssä jaksaminen koettiin pääsääntöisesti melko hyväksi, vaikka hetkellisiä kuormittavuuksia esiintyy aika ajoin. Työpäivät ja tilanteet vaihtelevat asiakkaiden määrästä ja toimintakyvystä riippuen. Resurssien ajoittainen riittämättömyys aiheuttaa työn kuormittavuutta ja tekee työn haasteelliseksi. Tilapäinen kiire heikentää myös työmotivaatiota ja aiheuttaa stressiä. Työyhteisön ilmapiirillä koettiin olevan suuri merkitys kuten myös esimiehen tuella tai sen puuttumisella.

Kvalitatiivinen aineisto analysoitiin sisällön analyysiä käyttämällä. Teemoittelun avulla aineisto jaoteltiin työntekoa edistäviin ja työtä kuormittaviin tekijöihin sekä käytettävissä oleviin voimavaretehtäviin. Työn loppuun on koottu uusia voimavaroja, joiden tarkoitus on auttaa työssä jaksamista ja ennaltaehkäistä työuupumista.

NURSES' COPING WITH WORK AT HOME CARE SERVICE AND KÄENPESÄ SERVICE CENTRE IN LUVIA

Heininen, Piia
Satakunta University of Applied Sciences
Degree Programme in Elderly Care
April 2013
Supervisor: Kivenmaa, Anne
Number of pages: 35
Appendices: 4

Key words: coping with work, fatigue, resources

The purpose of this thesis was to find out what are the factors, which help to cope with work and what causes the stress in the work at the home care service and Käenpesä service centre in Luvia. The study is based on the in-depth interviews of the nursing staff. The interviews were made during the years 2012 and 2013 on the voluntary basis.

Nine nurses were interviewed in the study. Interviews were in-depth interviews, which were based on the questions made by the writer of this thesis. They were carried out during nurses' working hours and matched to the daily working schedule.

The ultimate purpose of the study was to find out everyone's own personal resources, which best help her to cope with work and to search the causes of stress in the daily work. An additional aim was to look for new possible resources, which could make the well-being in the working community even better.

In the theory section coping with work and work-related fatigue are discussed at a general level and differences between an ordinary fatigue and a compassion fatigue are clarified.

Coping with work was experienced mostly rather well, although momentary stressing situations were occasionally encountered. The working days and situations vary depending from the amount and capability of the clients. Occasional insufficiency of the resources causes stress in the work and makes the work challenging. Temporary hurry weakens motivation in the work and causes stress. The atmosphere of the working community was experienced as a very significant factor, as the support of the superior or lack of it.

Qualitative material was analysed using content analysis and categorization. With the aid of thematization the material was divided to conductive and stressing factors in work and accessible working resource factors. At the end of the study new resources are collected in order to help in coping with work and to prevent fatigue beforehand.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TYÖSSÄ JAKSAMINEN	7
3	TYÖUUPUMUS	9
3.1	Kolmitahoinen työuupumus	10
4	MYÖTÄTUNTOUUPUMINEN	11
5	VOIMAVARAT	12
6	KÄENPESÄN PALVELUKESKUS	13
7	KOTIHOITO	13
8	HOITAJIEN TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA SEN TUTKIMINEN	14
8.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	14
8.2	Tutkimuksen toteutus	14
8.3	Tutkimusmenetelmä ja aineiston analysointi	15
9	TUTKIMUSTULOKSET	15
9.1	Hoitajien työtä kuormittavia tekijöitä kotihoidossa	16
9.1.1	Kiire	16
9.1.2	Resurssit	16
9.1.3	Sähköinen kirjaaminen	17
9.1.4	Asiakkaiden elinolosuhteet	17
9.1.5	Epäsäännölliset tauot	17
9.1.6	Oman auton välttämättömyys	18
9.1.7	Esimiehen tuen puute	18
9.1.8	Vuorotyö ja viikonloput	19
9.1.9	Muistettavat asiat	19
9.2	Hoitajien työtä kuormittavia tekijöitä Käenpesän palvelukeskuksessa	20
9.2.1	Resurssit	20
9.2.2	Fyysinen ja henkinen kuormittavuus	20
9.2.3	Työilmapiiri	21
9.2.4	Vuorotyö	22
9.2.5	Laitosmaisuus	22
9.3	Työuupumisen kokeminen	23
9.3.1	Työuupumisen kokeminen kotihoidossa	23
9.3.2	Työuupumisen kokeminen Käenpesän palvelukeskuksessa	24
9.4	Työssä jaksamisen voimavaroja	25
9.4.1	Hyvinvoinnin kokeminen	25
9.4.2	Voimavarat kotihoidossa	26
9.4.3	Voimavarat Käenpesän palvelukeskuksessa	26
10	UUSIA VOIMAVAROJA	28

11 TYÖSSÄ JAKSAMINEN TULEVAISUUDESSA.....	29
12 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	30
12.1 Luotettavuus ja eettisyys.....	33
12.2 Jatkotutkimukset	34
LÄHTEET	35
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tämä tutkimus käsittelee hoitajien työssä jaksamista Luvian kotihoidossa ja Käenpesän palvelukeskuksessa. Työssä jaksamista tutkitaan voimavaralähtöisestä näkökulmasta ja selvitetään, mitkä tekijät auttavat jaksamaan työssä ja mitkä ovat hoitotyötä kuormittavia tekijöitä. Vastausta haetaan myös kysymykseen, millaiset ovat käytettävissä olevat henkilökohtaiset voimavarat.

Työhyvinvoinnin ja koko työyhteisön kannalta on tärkeää, että työntekijä joskus pysähtyy ajattelemaan omaa työtään, elämäntilannettaan ja kykenee löytämään itsensä, työstään tai siihen liittyvistä piirteistä työssä jaksamistaan tukevia tai siinä kuormittavia piirteitä.

Hoitotyötä tekeville yksiköille on tärkeää, että niissä voidaan käydä keskustelua työstä ja jokainen voi olla oma persoonansa yksilöllisine kokemuksineen ja kysymyksineen. Hyväksyvä ilmapiiri ja avoin keskustelukulttuuri vahvistavat työyhteisön luovuutta ja innovatiivisuutta, mikä nostaa palvelun laatua ja lisää työniloa. (Nissinen 2009, 240.)

Mielenkiintoista on tutkia kahta erilaista työyksikköä, koska Käenpesän palvelukeskuksessa työskennellään laitoksessa ja kotihoidossa hoitotyö tehdään pääsääntöisesti asiakkaan kotona. Työterveyshuollon tekemät aikaisemmat tutkimukset ovat selvittäneet molempien työyksiköiden sisäistä työhyvinvoinnin laatua, mutta työyhteisöjen erilaisia kuormittavuustekijöitä ja voimavaroja ei ole tutkittu.

Oma mielenkiintoni myötätuntuupumuksen käsittelyyn ja sen tunnistamiseen liittyy myös tutkimukseen. Myötätuntuupumisen ymmärtämisen tavoitteena on vapauttaa hoitotyötä tekevät työntekijät uuvuttavista työelämän ajatuskierteistä ja käyttää tehokkaammin henkilökohtaisia kykyjään sekä saada työstään iloa ja tyydytystä.

2 TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Nykyinen työelämä vaatii ihmisiltä paljon. Työ on haasteellista tietotyötä, jossa tarvitaan entistä parempia yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. Myös sosiaali- ja terveysalalla työhön liittyvät muutokset tapahtuvat kiivaassa tahdissa ja työelämää leimaava epävarmuus on osa työmarkkinoita. Työn tehostaminen, kiire ja työn henkinen rasittavuus asettavat vaatimuksia sekä yksilöiden että yhteisöjen sopeutumiskyvylle. (Nummelin 2008, 15.)

Työelämän muutokset näkyvät työntekijöiden kokemuksissa. Hyvän työn tunnuspiirteitä on valtakunnallisesti yhä useammassa organisaatiossa ja ihmiset voivat toteuttaa työssään itseään ja osaamistaan monipuolisemmin kuin koskaan aikaisemmin. Silti työtä ei aina pidetä mielekkäänä. Työ saatetaan tuntea sekä henkisesti että fyysisesti raskaana, työpaikkakiusaamisesta puhutaan paljon ja yhä useampi jää masennuksen vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle. Stressinhallinta on keskeinen työelämätaito niin yksilö- kuin organisaatiotasolla. (Nummelin 2008, 16.)

Nykyisessä työelämässä keskeisiksi vaikuttamiskohteiksi ovat nousseet työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistäminen. Muuttuva työelämä synnyttää kiirettä ja sen mukanaan tuomaa henkistä raskautta. Liiallinen henkinen kuorma voi purkautua epäasiallisena käyttäytymisenä, liiallisena päihteiden käyttönä tai työstä suoriutumisen ongelmina.

Yhteistyö ja keskusteleva työyhteisökulttuuri puskuroivat haitallisen työstressin vaikutuksia. Kun työntekijät perehdytetään tehtäviinsä ja työn tekemisen tueksi laaditaan pelisäännöt, ne auttavat tunnistamaan epäasiallisen käyttäytymisen ilmiöt, ennaltaehkäisemään työikäytymisen ylilyöntejä, mutta myös tarvittaessa puuttumaan näihin tilanteisiin. (Nummelin 2008, 99.)

Ihmisten asenteilla, heidän yhteisillä arvoillaan ja tavoitteillaan on suuri merkitys koko työyhteisön työssä jaksamiseen. Keskinäinen reiluus, käytöksen ja yhteistyön

laatu, antaa työyhteisölle voimaa menestyä, jolloin yksilöt haluavat antaa parastaan. (Aaltonen & Lindroos 2012, 85.)

Työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä tutkitaan paljon erilaisilla mittareilla ja haastatteluilla. Lopputuloksissa on hyvin paljon samanlaisia tekijöitä ammattialoista riippumatta.

TELA (Työeläkevakuuttajat) teetti vuosina 2007, 2009 ja 2011 tutkimuksen, joka käsitteli kansalaisten käsitystä työssä jaksamisessa ja siinä jatkamisessa. Tutkimusaineisto kerättiin puhelinhaastatteluilla ja niitä tehtiin 1000. (TELAn www-sivut 2011)

Suurimpana haasteena koettiin työelämän liian korkealle asetetut vaatimukset. Toiseksi kuormittavampana tekijänä koettiin liian kiivastahtisen työn teon ja säännöllisen kiireen heijastumisen työhön. Haittatekijöinä työn tekemiselle koettiin myös henkiset tekijät, kuten työperäinen masennus, työuupumus, epävarmuus työstä ja toimeentulosta. Sellaisia ihmisiä, jotka katsovat, että työssä jaksamisessa ei ole mitään ongelmia, löytyy äärimmäisen vähän. Suurin muutos eri vuosien tutkimustuloksia vertaillen oli halukkuus tehdä työtä yli 63-vuotiaana. Niiden osuus, jotka aikovat jatkaa työelämässä yli 63-vuotiaana, on lisääntynyt aiemmista tutkimuksista.

Hoitohenkilökunnan työhyvinvointia on tutkittu myös esim. Koukkuniemen vanhainkodin yhden osaston henkilökunnan keskuudessa. (Kousa & Skruf 2009). Kyselyyn vastasivat sairaanhoitajat, perus-/lähihoitajat sekä laitoshuoltajat. Työhyvinvointia edistäviksi voimavaroiksi koettiin perhe ja ystävät, harrastukset, hyvä työilmapiiri ja palautteen saaminen työstä. Tyytymättömyyttä aiheutti eniten ajan riittämättömyys.

Osinska ja Nakus ovat myös selvittäneet opinnäytetyössään hoitajien jaksamista kotihoitajissa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitä voimavaroja hoitajat käyttivät työssään ja mitkä tekijät heikentävät hoitajien työssä jaksamista. Tutkimus oli kvalitatiivinen ja aineisto kerättiin avoimilla kyselylomakkeilla. Vastaajat näkivät työssään olevan sekä työssä jaksamista heikentäviä että siinä edistäviä tekijöitä. Samat asiat, jotka heikentävät työssä jaksamista, olivat myös niitä, jotka toisille olivat työssä jaksamista edistäviä asioita. (Nakus & Osinska 2010)

Tuloksista tuli esille, että tiimi ja työn ilmapiiri, työn organisaatio, asiakkaat, onnistumisen tunne ja henkilökunnan ammatillisuus vaikuttavat merkittävästi työssä jaksamiseen. Samat tekijät vaikuttivat myös päinvastoin aiheuttaen kuormittavuutta.

3 TYÖUUPUMUS

Työstressi on uupumista laajempi käsite, eikä se aina johda uupumiseen. Kohtuullinen stressi on positiivinen voimavara, ja sitä tarvitaan työssä. Työmotivaatio pysyy yllä, mikäli työntekijä tunnistaa työn ongelmat myönteisiksi haasteiksi. Tasainen työ, joka ei lainkaan koettele työntekijää ammatillisesti, johtaa kyllästymiseen, koska se turhauttaa eikä anna ponnistelun ja onnistumisen kokemuksia. (Nissinen 2009, 26-27.)

Normaali työpaine helpottuu levolla, tauoilla ja lomilla. Myönteinen stressi on useimmiten jaksottaista ja liittyy tiettyyn ajanjaksoon tai hetkeen. Tavallinen työväsymys on luonnollinen, hyväksyttävä olotila, joka pitää pystyä erottamaan työuupumuksesta. (Koivisto 2001, 148.)

Kuluttava stressi on kokonaisvaltaisempi tunne ja seuraa työntekijää joskus lomista huolimatta. Negatiivinen työstressi johtaa uupumiseen ja loppuun palamiseen. Loppuunpalaminen on fyysisen, emotionaalisen ja henkisen uupumuksen tila, pitkäaikainen stressioireyhtymä, joka seuraa vaikeudesta käsitellä työn jokapäiväisiä stressitekijöitä. Pitkään jatkuneet, toistuvasti henkisesti kuormittavat tilanteet altistavat loppuunpalamiselle. (Nissinen 2009, 27.)

Tutkimusten mukaan eniten väsyvät koko persoonallisuudellaan työtä tekevät. He työskentelevät esim. terveydenhuollossa, sosiaalialalla ja opetustoimessa. Ihmisten parissa työskentely tuntuu olevan erityisen kuluttavaa. (Koivisto 2001, 147.)

Jos työ on elämän ainoa sisältö, ihminen on alttiimpi uupumaan kuin henkilö, jolla on elämässään muutakin kiinnostavaa kuin työ. Jos työ on ensisijaisen tärkeää, siihen

liittyvät vaikeudet tai sen tuomat pettymykset ovat ihmiselle raskaita. Ihminen uupuu, jos hän ei kykene emotionaalisesti irrottautumaan työstään ja viettämään vapaa-aikaa.

Jos työntekijällä on perhettä, hänen saattaa olla helpompi irrottautua työstään kuin perheettömän, koska lapset vaativat vanhemmiltaan kaiken huomion. Toisaalta, jos työ ja perhe vaativat kumpikin paljon, tilanne on herkempi uupumiselle. (Heiske 2001, 193.)

3.1 Kolmitahoinen työuupumus

Työuupumiselle on ominaista kokonaisvaltainen pitkäaikainen väsymys, kyyniseksi muuttunut asennoituminen työhön ja asiakkaisiin sekä heikentynyt ammatillinen itsetunto. Nämä yhdessä muodostavat käsitteen kolmitahoinen työuupumus.

Kokonaisvaltainen pitkäaikainen väsymys merkitsee sitä, että uupunut työntekijä alkaa tuntea olevansa henkisesti tyhjiin puserrettu ja kokee jatkuvaa väsymystä. Se tuntuu kaikissa tilanteissa, eikä enää liity työn yksittäisiin kuormittavuushuippuihin. Se ei häviä päivittäisellä levolla, viikoittaisella vapaalla eikä lopulta enää lomaaikanaan. Jatkuvan väsymyksen tunteen lisäksi saattaa ilmetä kuitenkin unettomuutta. Stressistä tulee häiritsevä, kun se muuttuu pysyväksi olotilaksi. Stressatulla ihmisellä ajatus ei kulje, tuntuu kuin olisi jatkuvassa puristuksessa. Tuntuu usein, että koko elämän tilanne on toivoton (Nissinen 2009, 28.)

Kyynisyys näkyy työnilon katoamisena, epävarmuutena työn mielekkyydestä ja saamattomana työn merkityksellisyyttä epäillen tai kyseenalaistaen. Ihmissuhdetyössä kyynisyys muuttaa suhtautumisen asiakkaisiin etäiseksi ja kylmäksi. Kontakteja ja vuorovaikutustilanteita toisiin ihmisiin aletaan vältellä ja perusasiatkin tuntuvat mahdottomilta. (Koivisto 2001, 154.)

Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen ilmenee pelkona, ettei suoriudu enää työtehtävästään eivätkä työasiat enää pysy hallinnassa. Huonommuuden tunteet omaan aikaisempaan osaamiseen ja menestymiseen tulevat vertailun ja itsetutkiskelun koh-

teeksi. Jatkuvat itsesyytökset seuraavat toinen toistaan. Haasteet tuntuvat ylivoimaisilta ja motivaation katoaminen ahdistaa. (Koivisto 2001, 155.)

4 MYÖTÄTUNTOUUPUMINEN

Uupumisesta voidaan erotella ja tarkemmin rajata myötätuntouupuminen. Myötätuntouupuminen tunnistetaan useimmiten aluksi fyysisinä stressioireina kuten työuupumuksin yleensä. Fyysisten reaktioiden kanssa ilmenee myös psyykkisiä oireita ja ihmissuhdeongelmia. Myötätuntouupuminen etenee hitaasti ja alkaa usein huomaamatta. Myötätuntouupuminen on väsymystilana kokonaisvaltaisempi ja syvempi kuin normaali työstressi. Myötätuntostressi tarvitsee fyysisen levon ja itsehoidon lisäksi myös mielen ja ihmissuhteiden hoitoa. (Nissinen 2009, 55.)

Myötätuntouupuminen on uhka kaikille ammattiauttajille. Autettavien kovat kohtalot ja elämän jatkuvan sairauden, kärsimyksen, kuoleman tai vaaran näkeminen ja niissä auttaminen saattavat altistaa myötätuntouupumiselle. Asiakkaiden ja potilaiden kohtalot ja elämäntilanteet saattavat jäädä auttajille ”päälle”, tunkeutua uniin ja mielikuviiin. Tämä ahdistava tunnetila saattaa ottaa täysin valtaansa ja uuvuttaa mielen. (Nissinen 2009, 274.)

Myötätuntouupumiseen liittyy pakonomainen tarve auttaa ihmisiä ja onnistua siinä. Työssä onnistumiset tuovat hyvän olon tunnetta ja vain onnistumalla ja hyväksyntää saamalla kantavat eteenpäin. Pettymykset ja epäonnistumiset saavat kyseenalaistamaan omaa osaamistaan ja edesauttavat myötätuntouupumisen kehittymistä.

Myötätuntouupuminen kehittyy, jos työelämän ulkopuoliset raskaat tekijät yhdistettynä työssä koettuun jatkuvaan esim. kuoleman näkemiseen uuvuttavat auttajaa.

Täydellisyyteen pyrkivät perfektionistit ovat tyypillisiä myötätuntouupumiselle alttiina olevia työntekijöitä. Heille työ on kaikki kaikessa ja he pyrkivät aina tekemään

kaiken tunnollisesti ja ottavat töitä enemmän kuin voimavarat antaisivat myöden. (Nissinen 2009, 59.)

Esimiesten vastuulla on arvioida työyhteisön tilaa ja työntekijöiden jaksamista sekä herättää keskustelua työn rajaamisesta. Uupunut työntekijä tarvitsee usein rohkaisua pystyäkseen tunnistamaan väsymyksensä ja kertomaan siitä.

5 VOIMAVARAT

Ihmisen kokonaisvaltainen hyvinvointi koostuu sekä fyysisistä että henkisistä voimavaroista.

Henkisen hyvinvoinnin taustalla olevan hallinnan tunteen edellytys on se, että tuntee omaavansa riittävästi voimavaroja erilaisten tilanteiden hallintaan. Stressin tunne syntyy, kun vaatimusten koetaan ylittävän omat keinot ja taidot tilanteen hallintaan. On merkityksellistä, että osaa etukäteen tunnistaa, hankkia ja aktivoida itselleen tarpeellisia voimavaroja. (Leskinen & Hult 2010, 36.)

Käytännössä yleisesti tunnetut hyvät elämäntavat kuten terveellinen ravinto, tupakoimattomuus, kohtuus alkoholinkäytössä, liikunta ja riittävä lepo ovat hyvinvointimme ja terveytemme perusta. Ne ovat jo itsestään energian lähteenä toimivia fyysisiä voimavaroja. Terveys tai sen puuttuminen on tärkeä voimavara. Se on kuitenkin moniulotteinen asia. Tärkeää on, kuinka terveeksi koemme itsemme ja miten terveys tai sen puute vaikuttavat elämäämme ja voimavaroihimme. (Leskinen & Hult 2010, 40.)

Henkisen hyvinvoinnin osa-alueelle kuuluu kyky kartoittaa omaa itsetuntemustaan ja tunnistaa käytettävissä olevat omat henkilökohtaiset voimavarat. Omien voimavarojen tunnistamisen hyödyllisyys on siinä, että pystyy tiedostamaan, ymmärtämään ja tunnistamaan tunteita ja niiden vaikutuksia entistä tarkemmin. (Rantanen 2011, 319.)

6 KÄENPESÄN PALVELUKESKUS

Käenpesän palvelukeskus sisältää Käenpesän pienkodin, dementiakodin ja hoitokodin. Käenpesän palvelukeskus on entinen Luvian vanhainkoti, jonka vanha puoli on valmistunut jo vuonna 1932.

Pienkoti tarjoaa kodinomaista asumista vanhuksille, jotka eivät enää selviydy omissa kodeissaan, mutta eivät ole vielä laitoshoidon tarpeessa. Pienkodissa on 10-11 paikkaa.

Dementia koti tarjoaa tehostettua asumispalvelua. Asukaspaikkoja on 9.

Hoitokoti tarjoaa kodinomaista ympärivuorokautista laitoshoidoa. Hoitokodissa on 11 asukaspaikkaa.

Käenpesän palvelukeskuksen hoitohenkilökuntaan kuuluvat esimiehen lisäksi 3 sairaanhoitajaa, 12 perus- ja lähihoitajaa, 1 kuntahoitaja, 1 kodinhoitaja ja 1 hoitoapulainen. Työtä tehdään kolmessa vuorossa. (Luvian kunnan www-sivut 2013a)

7 KOTIHOITO

Luvian kotihoito on vanhuksille, sairaille ja vammaisille suunnattua palvelua, jonka avulla tuetaan kotona selviytymistä. Kotihoitoa voidaan antaa myös elämän eri kriisitilanteisiin, jolloin ulkopuolinen apu voi auttaa selviytymistä arjessa.

Kotihoitoon kuuluvaa sairaanhoitoa toteutetaan lääkärijohtoisesti ja kotihoidon asiakkailla on mahdollisuus päästä kotisairaanhoidon lääkärille, joka ottaa vastaan keran viikossa.

Kotihoito on yhdistynyt vuonna 2003 erillisestä kotipalvelusta ja kotisairaanhoidosta. Kotihoidon työntekijät toteuttavat myös kunnalta erikseen ostettavia tukipalveluja, kuten esim. ateriapalvelu, saunapalvelu ja pyykkipalvelu.

Kotihoidossa työskentelevät esimiehen lisäksi 2 sairaanhoitajaa, 6 lähihoitajaa, 1 kodinhoitaja ja 1 tukipalvelutyöntekijä. Työtä tehdään kahdessa vuorossa. (Luvian kunnan www-sivut 2013b)

8 HOITAJIEN TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA SEN TUTKIMINEN

8.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Olen tutkinut hoitajien työssä jaksamista kahdessa Luvian vanhustenhuollon työyksikössä, kotihoidossa ja Käenpesän palvelukeskuksessa. Tutkimuskysymykset olivat:

1. Miten hoitajat jaksavat työssään Luvian kotihoidossa ja Käenpesän palvelukeskuksessa?
2. Mitkä tekijät kuormittavat työn tekoa?
3. Minkälaisin voimavaroin työssä jaksetaan?

8.2 Tutkimuksen toteutus

Haastattelin yhteensä yhdeksää hoitajaa. Haastattelut suoritin vuoden 2012 ja 2013 aikana. Ne toteutettiin pääasiassa Käenpesän palvelukeskuksessa, rauhallisessa tilassa, jossa oli mahdollisuus myös kahvitella haastattelun aikana. Haastattelun pohjana olevien kysymysten (liite 4) avulla haettiin vastauksia tutkimuskysymyksiin.

Työntekijöiden työn kuvaukset ja työn toteuttamisen menetelmät eroavat toisistaan paljon, koska kotihoidossa työ toteutetaan asiakkaan kotona ja Käenpesässä työ tapahtuu laitoksessa. Haastateltavien joukossa oli myös työntekijöitä, joilla on työkokemusta molemmista tutkittavista yksiköistä.

8.3 Tutkimusmenetelmä ja aineiston analysointi

Tutkimuksen sisältö on kvalitatiivinen eli laadullinen. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Siinä pyritään kohdetta tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Aineisto kootaan mahdollisimman luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa. Laadullisessa tutkimuksessa suositaan metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat ja ääni pääsevät esille. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 161-164.) Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin sanasta sanaan ja ne analysoitiin sisällön analyysia käyttämällä.

Sisällön analyysissa on olennaista, että tutkimusaineistosta erotetaan samanlaisuudet ja erilaisuudet. Aineistoa kuvaavien luokkien tulee olla toisensa poissulkevia ja yksiselitteisiä. Tekstin sanat, fraasit tai muut yksiköt luokitellaan tai teemoitellaan samaan luokkaan merkityksen perusteella eli ne merkitsevät samaa asiaa. Tutkimuksen analyysin lähtökohtana oli induktiivisuus eli päättely yksittäistapauksista yleiseen. (Janhonen & Nikkonen 2001, 23.)

Laitoshoidon ja kotihoidon eroavaisuuksia tarkastellessa tuli esille monia seikkoja, jotka vaikuttavat työssä jaksamiseen joko positiivisesti tai negatiivisesti. Teemoittelun aineiston ryhmittelemällä ne työtä kuormittaviin tekijöihin, työssä jaksamista edistäviin tekijöihin ja voimavaroja antavien tekijöiden kategorioihin. Niistä etsin systemaattisesti samanlaisia ilmauksia ja ne yhdistettiin ja ajatuskokonaisuudet kirjoitettiin tiivistettyyn muotoon.

9 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimustulokset nostivat esille hoitajien työtä kuormittavia tekijöitä, työuupumisen kokemista ja omia henkilökohtaisia työtä helpottavia voimavaroja. Niistä yhteenve-toa seuraavissa kappaleissa.

9.1 Hoitajien työtä kuormittavia tekijöitä kotihoidossa

9.1.1 Kiire

Kiire oli useimmin esille tuleva tekijä, jonka koettiin aiheuttavan välillä sekä fyysistä että psyykkistä kuormitusta. Työntekijät kokivat haittana sen, että aina asiakkaalle ei jää tarpeeksi aikaa. Tällöin työtehtävä täytyy hoitaa rutinoituneesti eikä ole mahdollista jäädä asiakkaan kanssa esim. ulkoilemaan tai juttelemaan. Hyvä ammattitaito kuitenkin auttaa työskentelemään niin, ettei kiire näy asiakkaalle. Jatkuva kiireen peitteleminen koettiin toisaalta välillä kuormittavaksi. Kiireen ei katsottu kuitenkaan olevan jokapäiväistä, vaan tilanteet vaihtelevat asiakkaiden määrästä ja sen hetkisestä toimintakyvystä riippuen. Sillä katsottiin olevan merkitystä, kuinka asiakaspaikat on jaettu ja töiden hyvä etukäteissuunnittelu on ensiarvoisen tärkeää.

...se on kotihoidossa joskus aika tavallista, ettei oikein ehdi nähdä työkavereita päivän aikana..

...ku olis joskus aamu, ettei olis niin kiire...

...illoissa tahtoo olla aina liian kiire...

...ei kerkee tarpeeks tehdä asiakkaan luona, kun on jo kiire seuraavaan paikkaan...

9.1.2 Resurssit

Tutkimuksesta kävi ilmi, että välillinen resurssien riittämättömyys aiheuttaa työn kuormittavuutta. Kun henkilökuntaa on välillä liian vähän, silloin asiakaskäyntejä tulee yhden hoitajan kohdalle liikaa. Toiset kokivat iltavuoron suorittamisessa olleen usein liikaa asiakaskäyntejä. Samoin aamukäyntien määrä koettiin usein liian suureksi. Näiden tekijöiden ei katsottu olevan jokapäiväistä, vaan tilanteita tulee aina silloin tällöin ja niihin toivottiin lisäresursseja.

...kun on sairaslomina, sillan täytyy ottaa muittenkin hommia ja sit pakka onkin sekasin...

...onneks enää ei oo niin huonosti, ku sillan ku illassa oli vaan yks työntekijä ja oli turvapuhelinhälytykset ja kaikki...nyt on paljon paremmin...

9.1.3 Sähköinen kirjaaminen

Sähköinen kirjaaminen koettiin välillä haasteelliseksi ja siihen katsottiin menevän joskus liikaa aikaa. Organisaatiomuutoksista johtuvat järjestelmämuutokset aiheuttavat paljon lisäkoulutustarpeita myös sähköiseen kirjaamiseen ja aiheuttavat työpäiviin uudelleen järjestelyjä. Kirjaamisen sisäistämisessä katsottiin olevan välillä vaikeuksia ja uuden oppimista liian paljon pienessä ajassa.

...joskus tuntuu, et kirjaamiseen menee ihan liikaa aikaa...

...se on sellasta, kun kaikki täytyy nyt ehtiä kirjaamaankin...

...just saatiin opeteltua uutta ja taas täytyy oppia lisää...

...kirjaaminen on jo varmaan puolet tätä työtä...

9.1.4 Asiakkaiden elinolosuhteet

Joillakin asiakkailla ovat puutteelliset asuinolosuhteet, jotka aiheuttavat hankaluuksia työtehtävän suorittamisessa. Asunto saattaa olla liian ahdas, lämpimän vesijohtoveden puuttuminen, puutteelliset hygieniatilat, huono valaistus, vaaralliset vanhat kodinkoneet ja asunnon väärä lämpötila heikentävät työn suorittamista joissakin paikoissa.

...on paikkoja, mihin ei tule vielä edes lämmintä vettä...

...siellä sit olet taskulampun kanssa hikoilemassa sängyn reunalla, kun et näe...

...säkkipimeässä haet ulko-oven avainta jostain pihasuulista...

...kun on paikkoja, mis haisee niin, ettei henki tahdo kulkea...

9.1.5 Epäsäännölliset tauot

Kotihoidon työntekijöiden tulee itse huolehtia pitämistään tauoista työpäivän aikana. Joskus taukojen välit saattavat kasvaa useiksi tunneiksi ja se heikentää työn tekemisen jaksamista. Haastateltavat kokivat, että työn tekeminen heikentyy ja työmotivaatio laskee, jos tauot eivät ole riittävän usein. Nälän tunne ja verensokerin laskusta aiheutuva heikotus altistavat vaaratilanteille ja tekevät kärsimättömän olon.

...sitten istut autos kupla otsassa ja toivot, et pian olisit jo perillä ja ehtisit pitää tauon...

...välillä tulee liian pitkiä välejä, kun ei ehdi syömään...

...autos on oltava jotain haukattavaa, ku ei aina tiedä, mis välis söis...

9.1.6 Oman auton välttämättömyys

Jotkut työntekijät kokivat, että oman auton välttämättömyys hankaloittaa joskus työn tekemistä. Lämpötilan vaihtelut ja arvaamattomat ajokelit, sekä kymmenet päivän aikana ajetut kilometrit kuormittavat työtä päivittäin. Kesän hellesäät ja talven kovat pakkaset edellyttävät, että auton on oltava hyvässä kunnossa, koska se on välttämättömän väline siirryttäessä asiakaspaikasta toiseen. Välimatkat ovat hyvinkin pitkiä ja niiden aikana saattaa tulla esim. puheluita, joihin on vastattava ja matka keskeytyy välillä, joka taas edesauttaa kiireen syntymistä.

...ja aina on oltava bensaa, kun töihin tulee...

...auto on täällä kovilla...

...eipä täällä pyörällä pärjää...

...kilometreistä ei kyllä paljon makseta, ku aattelee mitä autoon menee...

9.1.7 Esimiehen tuen puute

Organisaatiomuutoksista johtuen kotihoidossa on ollut useampia esimiehiä. Sekä lähiesimiesten esimiehet että työntekijöiden esimiehet ovat vaihtuneet ja työyhteisö on ollut useaan kertaan uudessa tilanteessa. Toisina aikoina on koettu, että lähiesimiehen tuki ei ole ollut riittävää ja silloin se on vaikeuttanut työn tekemistä ja aiheuttanut kuormitusta. Jos yhteydenpito on ollut vähäistä työntekijöiden ja esimiehen välillä ja jos se ei ole rakentavaa, molemminpuolista tukea antavaa, se koettiin suureksi puutteeksi ja kuormitustekijäksi. Työn toteuttamista katsottiin hankaloittavan, jos työyhteisö joutuu itse pohdiskelemaan ja miettimään ratkaisuja asioihin ilman esimiehen tukea.

...kun joku puhaltaa niin kun koko ajan niskaan, eikä sun tekemisiis luoteta...
 ...kiitosta ei kyllä saanut, moitetta kylläkin...
 ...olisin silloin tarvinnut tukea, mutta kun ei...
 ...kun esimies on siinä vieressä, siltä saa vastauksen heti...
 ...koin silloin, etten saanut esimieheltä mitään tukea...
 ...kun ei ollut selvää tehtävän kuvaa, se oli ahdistavaa...
 ...esimies oli niin eri planeetalta...

9.1.8 Vuorotyö ja viikonloput

Toiset työntekijät kokivat iltavuorot ja viikonloput kuormittavina tekijöinä. Perheelisten työntekijöiden ei ole aina helppo saada järjestettyä hoitojärjestelyjä vuorotyön sitä edellyttäen. Vastuu iltavuorossa ja viikonlopussa on myös isompi ja ajoittaiset sijaisjärjestelyt viikonlopun sairastumistapauksissa kuormittavat työntekijöitä. Asiakaskäynneillä saattaa olla myös omaisia enemmän viikonloppuisin kuin arkipäivisin ja heidän kanssaan saattaa mennä ennakoitua enemmän aikaa. Kirjaamiseen käytetty aika ei myöskään aina tunnu riittävän viikonlopun tai iltavuoron työvuoroissa ja ne saattavat aiheuttaa ylityötunteja.

...koen 2-vuorotyön huonona...
 ...mielummin tekisin päivätyötä...
 ...vuorotyö rajoittaa ystävien kanssa seurustelua, kaikki suunnitellut matkatkin on aina viikonloppuisin, eikä niihin pääse, kun on töissä...
 ...illalla on jotenkin enemmän vastuuta...
 ...ja sit siellä on vielä joku omainen kyselemässä...
 ...ei illalla jaksa sit kirjata enää...

9.1.9 Muistettavat asiat

Kotihoidon työntekijät joutuvat paljon muistamaan asioita ja sopeutumaan äkillisiin muutoksiin. Hoitajat kokevat, että joutuvat paljon viemään tavaroita autossaan asiakaskäynneille ja turhien ajokilometrien välttämiseksi voivat mukana kulkea monenkin asiakkaan käynnillä tarvittavat tavarat. Esimerkiksi kumisaappaat, essut,

lääkkeet, RR-mittari, VS-mittari, CRP-välineet, vaipat, Marevan-vastaukset, avaimet ja puhelin yms. Pihojen ja rappusten ollessa hankalakulkuiset esim. liukkauden takia, hankaloituu työ tällöin moninkertaisesti ja aiheuttaa kuormitusta.

...sit ku sul on kaikki tavarat sylissä siinä rappusilla, yrität hakea taskustas avaimia, ni sit soi tietty puhelin just...

...täs on hirveesti kaikkee muistettavaa...

...autokin on oltava sellanen, et sin mahtuu kaikki...

...pelkää, et jotain unohtuu, ku on niin paljon muistettavaa...

...ainahan meillä on lääkkeitä mukana...

9.2 Hoitajien työtä kuormittavia tekijöitä Käenpesän palvelukeskuksessa

9.2.1 Resurssit

Haastateltavat kokivat, että henkilökuntamäärä tuntuu välillä liian vähäiseltä asukasmäärään nähden. Iltavuorot ja viikonlopun aamut koettiin työnteon kannalta melko kuormittaviksi ja fyysisestikin haastaviksi. Resursseja on lisätty asukastilanteen muuttuessa, mutta samalla asukkaiden toimintakyvyn heiketessä heidän hoitoisuutensa kasvaa ja näin lisää työn määrää.

...viikonlopun aamut ja iltavuoro ovat täällä raskaampia, koska silloin on niin vähän henkilökuntaa...

...täällä olo on jatkuvaa jalkojen päällä olemista ja varsinkin iltavuoro, se on yhtä jatkuvaa juoksua...väkeä kun on niin vähän sillon...

...toisella puolellakin se hoitoisuus on lisääntynyt, ei ne ole niin omatoimisia enää kaikki, saa kysyä, kuinka kauan siellä pärjää vielä yksin...

9.2.2 Fyysinen ja henkinen kuormittavuus

Hoitajat kokivat, että työ kuormittaa sekä fyysisesti että henkisesti. Kaikki eivät kuitenkaan koe näitä tekijöitä liian raskaiksi ja monilla on hyvät voimavarat selviytyä

niistä. Apuvälineiden tulo hoitotyöhön on helpottanut työn tekemistä ja kuntouttavan työotteen sisäistäminen sekä oikeanlaisen kinestiteekan jalkautuminen taloon on edesauttanut työhyvinvoinnin säilymistä. Henkisen kuormittavuuden lisääntyminen hoitotyössä on selvästi kasvanut.

...se riippuu, millaisia nämä hoidettavat ovat, välillä on fyysisesti raskasta ja välillä henkisesti...

...on toisella puolella tietysti fyysisesti raskaampaa...

...tää on niin vaihtelevaa, välillä on raskaampaa ku toisinaan...

...henkistä on paljon, esim. kuoleminen, mut kun se on luonnollista täällä päässä elämää, kun tää työ on tämmöstä...Tällaisessa työssä pystyy kohtaamaan kuoleman ja ne omaiset paljon paremmin...

...dementiapotilaan hoito on sekä fyysistä, että henkistä...

...henkinen jaksaminen on mulle pahempaa...

...on kaikki hienot apuvälineet, nosturit ja laitteet, enemmän korostuu tänä päivänä henkinen jaksaminen...

9.2.3 Työilmapiiri

Työilmapiirillä katsottiin olevan suuri merkitys työssä jaksamiselle. Isossa työyhteisössä on monenlaista persoonaa ja yksilöllisiä tapoja tehdä työtä. Kaikki haastateltavat kokivat, että työilmapiiri on pääsääntöisesti hyvä, mutta toki haastaviakin tilanteita on ollut. Ongelmia on ratkaistu rakentavasti ja työtä haittaavia tekijöitä on nostettu esille. Vanhoista virheistä on opittu.

...mielestäni meillä on kaiken kaikkiaan hyvä työilmapiiri...

...aina työilmapiiri ei ole ollut hyvä...

...se kiristää, kun toiset vaativat itseltään ja muilta liikoja...

...enää täällä ei ole sellaista, kun esim. 5 vuotta sitten

...riippuu niin paljon, missä työvuorossa olet ja ketä siinä on kavereina...

...joskus saattaa tulla yllätyksiä, jos ajattelee hirveen helposti liian hyvää kaikesta...

9.2.4 Vuorotyö

Käenpesän palvelukeskuksessa tehdään 3-vuorotyötä. Sen tekeminen koettiin pääsääntöisesti mielekkääksi ja sen koettiin antavan vaihtelua koko elämään. Haittana pidettiin kuitenkin, että vapaa-ajastaan täytyy uhrata paljon työntekoon ja juhlapyhien merkitys käy vähäiseksi, koska usein silloin on työvuoro. Palkkaus katsottiin myös ehkä liian alhaiseksi verrattuna vastuulliseen ja paljon voimavaroja vaativaan vuorotyöhön.

...vuorotyö on mielekästä, se on ihan kauheeta, jos olis aina 7-15!...

...vapaapäivät viikolla ovat mukavia...

...yksi yö kerrallaan on sopiva mulle, mut meillä on niitäkin, jotka ihan haluavat tehdä enemmän...

...iltavuoron jälkeen ei aina tule uni, ja siitä suoraan aamulla seitsemäksi on vähän työlästä välillä...

...jos tekisin yövuoroja, silloin minulla olisi se työuupumus!...

...iltavuoroja ei haluaisi kukaan...

...kaikki joulut, vaput, juhannukset, paljon täytyy olla töissä...

9.2.5 Laitosmaisuus

Laitoksessa työskennellessä puhutaan usein laitostumisesta. Sitä käytetään sekä puhuttaessa asukkaista että siellä työskentelevistä työntekijöistä. Toiset haastateltavat kokivat jonkin verran laitostuneensa ja se koettiin joko positiivisena tai negatiivisena tekijänä. Selkeämmän eron tekivät työntekijät, jotka ovat työskennelleet sekä laitoksessa että kotihoidossa.

...joskus tulee sellainen olo, että täytyiskö ottaa pieni pätkä ja olla muualla töissä...

...tällä tutkinnolla olisi mahdollisuuksia paljon haastavampaankin työhön varmaan...

...paljonhan tää työ on sitä samaa...

...kyllä täällä vähän menee ammattitaito hukkaan...

...vähän koen olevani laitostunut ja taantunut...

*...laitokseen meidät jo aikanaan koulutettiin ja sairaalamaailmaan...
...olen niin laitos-ihminen, ettei osastojen välisiä eroja niin näekään...*

9.3 Työuupumisen kokeminen

Työstressin ja työuupumisen kokeminen on hyvin yksilöllistä. Hyvin paljon riippuu työntekijän omasta elämäntilanteesta ja voimavaroista, minkälaista stressimäärää kukin pystyy kantamaan. Henkilökohtaiseen omaan elämäntilanteeseen liittyvä stressi tai trauma ja niistä selviäminen vaativat aikaa, ammatillista apua ja läheisten ihmisten tukea. Ne vaikuttavat väistämättä myös työssä jaksamiseen. Työuupumisriski kasvaa, jos työlle asetettavat tavoitteet ovat liian suuria tai vastaavasti, jos työ on liian haasteetonta, se ei enää motivoi ja turhautuneisuuden tunne altistaa uupumiselle. Henkisen hyvinvoinnin edellytyksenä työssä on, että työntekijä pystyy kokemaan työssään mielekkyyttä, hallintaa ja arvostusta.

Henkiseen kuormittumiseen vaikuttaa työn organisointi kokonaisuudessaan sekä yksilön oma suhde työhönsä ja työyhteisöönsä. Työ ja ihminen ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään. Työn eri osatekijät vaikuttavat toisiinsa ja työntekijän jaksamista ja siinä käytettävissä olevia voimavaroja tulee tarkastella kokonaisuutena. (Nummelin 2008, 105.)

9.3.1 Työuupumisen kokeminen kotihoidossa

Työssä jaksamista saattaa vaikeuttaa työuupumus. Toiset haastateltavat kokivat, että ovat kokeneet työuupumusta jossain vaiheessa. Toisille se on hyvinkin vieras käsite. Myötätuntouupumiselle ominaisia seikkoja ei löytynyt, mutta haastatteluissa mainittiin esiintyvän ahdistuneisuuden tunnetta, kun montaa asiakasta pitäisi auttaa samanaikaisesti ja aika ei riitä. Joinakin aikoina yksittäiset hoitajat kokivat tunteneensa riittämättömyyden tunnetta, kun asiakkaat halusivat kertoa huoliaan vain heille.

Kotihoidossa työuupumisesta kärsineet työntekijät tunnistivat hyvin uupumiseensa johtaneet syyt.

Työuupumiseen johtavat taustatekijät painottuvat sekä työyhteisön sisäisiin, organisaatiojärjestelyistä johtuviin ja henkilökohtaisten asioiden yhteisvaikutukseen. Esi-
miesasemassa olevien ja enemmän vastuuta omaavien työntekijöiden työuupumus on
enemmän työperäistä kuin perustehtävää suorittavien työntekijöiden työuupumus.

Työuupumiselle altistuneet työntekijät ovat löytäneet ratkaisuja tilanteisiinsa ja löy-
täneet voimavaroja työterveyshuollon tai työjärjestelyjen kautta. Riittävän pitkä tau-
ko työstä on välttämätön tekijä, joka katsottiin tärkeimmäksi asiaksi tilanteen kor-
jaamisessa.

*...olen ollut uupunut, mutta en oikein tiedä, johtuuko se perhetilanteesta vai tästä
työstä...*

*...kyllä sairaslomat auttaa työuupumiseen, mut oon kokenu, et ne on ain liian lyhyi-
tä...*

...viimeksikin olin niin uupunut, etten olis enää pystynyt tulemaan töihin...

...itkin kaikki tauotkin...

...olin ihan loppu...

...apua on tullut työterveyshoitajalta ja työpsykologilta...

...sillon tuntu, et voi hyvänen aika, mä en jää tähän..

...monena aamuna tuntu, niinkun olis kivirekeä perässään vetänyt...

...silloin olen meinannut heittää hanskat tiskiinkin...

9.3.2 Työuupumisen kokeminen Käenpesän palvelukeskuksessa

Työstressiä on esiintynyt osalla työntekijöistä Käenpesän palvelukeskuksessa, mutta
varsinaisen työuupumisen merkkejä on vain osalla. Diagnosoitu työuupuminen on
koettu hyvin voimakkaana ja sen hoitamiseen ja uudelleen ennaltaehkäisemiseen on
kiinnitetty hyvin huomiota. Myötätuntouupumiselle ominaisia piirteitä oli löydetä-
vissä muutamia, mutta niihin on osattu reagoida ajoissa. Omien voimavarojen kartoi-
tus, ammattiapu, työnkuvan selkeyttäminen, riittävä tauko työstä ja korvaamatto-
muuden tunteen hyväksyminen ovat olleet tekijöitä, jotka ovat nostaneet jälleen mo-
tivaatiota ja parantaneet työssä jaksamista.

...ihan selkeästi oli sellasia oireita, et olin uupunut työhöni...

...oli unettomuutta ja keskittymiskyvyn puutetta...

...jatkuvaa henkistä väsymystä, olin katkeamispisteessä...

...aina ei tiennyt, kummassa on pahempi olla, töissä vai kotona...

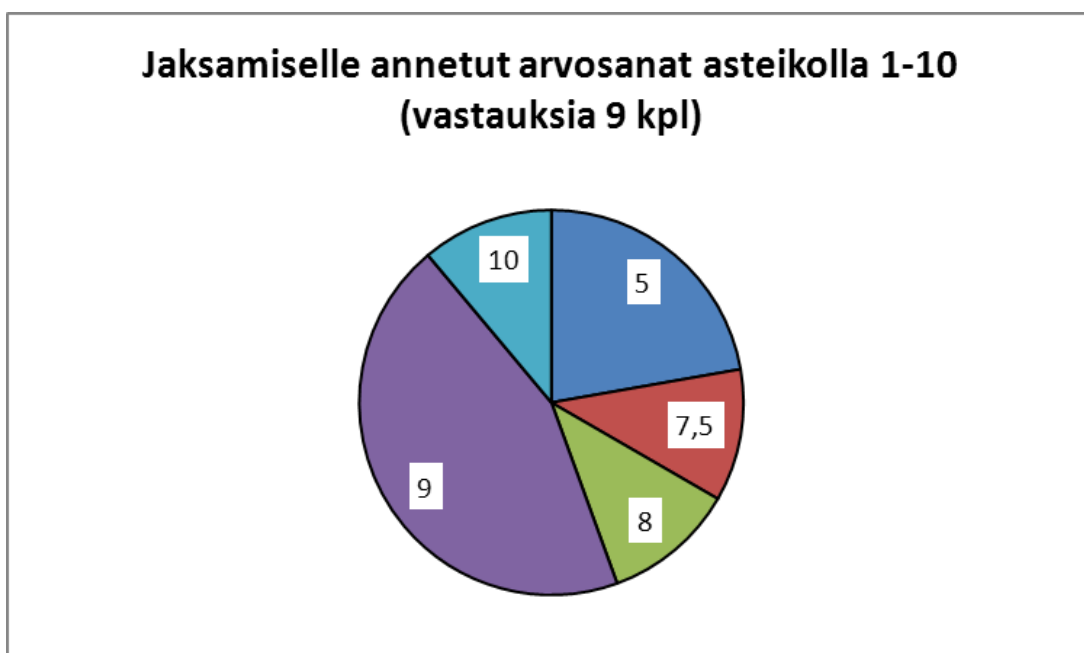
...se auttaa niin paljon, kun saa puhua siitä tilanteestaan...

...kolme viikkoo pois töistä, se on aika sopiva aika...

9.4 Työssä jaksamisen voimavaroja

9.4.1 Hyvinvoinnin kokeminen

Työssä jaksamista tutkittaessa aloitettiin haastattelu työntekijän kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kartoituksella. Mietittiin niitä tuntemuksia, mitkä ovat päällimmäisenä juuri tutkittavalla hetkellä. Haastateltavat miettivät sen hetkistä olotilaansa ja antoivat jaksamiselleen arvosanan asteikolla 1-10. Arvosana 1 = voin todella huonosti, arvosana 10 = voin todella hyvin. Kaikkien arvosanojen keskiarvoksi tuli 7,9, joka osoittaa kokonaisvaltaisen jaksamisen koettavan melko hyväksi (Kuvio 1).



Kuvio 1. Jaksamiselle annettujen arvosanojen jakautuminen.

9.4.2 Voimavarat kotihoidossa

Kotihoidon työntekijät kokivat tärkeimpänä voimavarana mukavan työyhteisön ja hyvät työkaverit. Töihin on mukava tulla ja työyhteisö on avoin ja ammatillisuutta arvostetaan. Kotihoidon työ koetaan vaihtelevana ja vaihtuvat asiakkaat tekevät työstä mielenkiintoisen. Työpäivät menevät nopeasti ja työ koetaan itsenäisenä ja suhteellisen vapaana, jossa omaan työhönsä saa vaikuttaa.

Työn luonne on muuttunut entistä enemmän sairaanhoidolliseksi ja siinä korostuu sairaanhoidollinen ja lääkinnällinen osaaminen. Ammattitaidon jatkuva päivittäminen ja lisäkoulutus ovat voimavaroja, jotka helpottavat työssä jaksamista.

Tärkeänä voimavarana koetaan myös asiakkailta saatua suoraa myönteistä palautetta. Se kertoo työn arvostuksesta ja motivoi myös työn kehittämiseen.

Voimavaroiksi katsotaan myös työyhteisön monipuolinen ikärakenne. Pidempään töissä olleet työntekijät antavat kokemuksellaan ja esimerkeillään suuntaviivoja, joihin nuorempien työntekijöiden on helppo soveltaa uusimpia hoitolinjoja ja näin ollen työyhteisöllä on hyvät edellytykset laadukkaamman hoitotyön saamiseksi.

...nautin tilanteista, kun saa jonkun ihmisen vaikka hoitoon ja asiat luistamaan...

...se, että olet tehnyt sen ihmisen hyväksi jotain...

...kun itsellä on lapsia, niin tää on hyvää vastapainoa sille...

...lasten harrastukset ja sellaset auttavat ajattelemaan...

...yleensäkin se, et saa käydä töissä...

...mulla on työpäivät varmaan helpompia kuin muilla, kun mul on sellaset tuntosarvet, et osaan kohdata ihmisiä...

...kun muistaa ne omat hemmotteluhetket...

9.4.3 Voimavarat Käenpesän palvelukeskuksessa

Käenpesän palvelukeskuksen työntekijät kokivat työyhteisön merkityksen ja työkaverit tärkeäksi voimavaraksi. Esimieheltä koettiin saatavan riittävästi tukea ja kan-

nustusta. Kun työskennellään laitoksessa, lähellä on aina joku, jolta voi kysyä ja jota voi pyytää auttamaan. Työympäristö koetaan viihtyisäksi ja turvalliseksi ja vanhustyön toteuttamiselle sopivaksi paikaksi. Työntekijät kokevat voimavarana oman vanhainkodin säilyttämisen ja sen perinteiden vaalimisen.

Voimavaraksi katsottiin myös pienen paikkakunnan etu ja yksittäisen hoitajan mahdollisuudet vaikuttaa tehdä työtään omalla persoonallaan. Pienessä yksikössä pystytään hoitamaan asukkaita yksilöllisesti ja esim. saattohoitotilanteissa huomioimaan paremmin sekä elämän loppuaan lähestyvä asukas että omaiset.

Käytännön voimavaroiksi työntekijät katsoivat myös mahdollisuuden päivittäiseen lounasruokailuun talon alakerrassa ja talosta annettavat työvaatteet.

Toiset työntekijät kokivat myös vuorotyön voimavarana. Se antaa mahdollisuuden järjestellä asioita myös arkivapaiden aikana ja vuorotyöstä saatavat lisäkorvaukset auttavat jaksamaan joissakin tilanteissa.

...työkaverit on mulle se voimavara...

...mä osaan asennoitua siihen, et työkaverit on erilaisii...

...koen, et vuorotyö on mulle mielekästä...

...täällä sä olet hoitajana enemmän, kun jossain suuressa kaupungissa...

...se on myös tavallaan voimavara, kun niitä omia tai appivanhempia ei enää ole...

...onneks mul ei oo pieniä lapsia...

...olen sinut itseni kanssa, osaan ottaa rennosti...

... ei ookaan aina pakko jaksaa kaikkee, se pitää vaan tajuta...

...metsä on tosi lataava paikka, sinne kyl työjutut unohtuu...

...kun on se perhe kotona ja lapset, se auttaa jaksamaan ja pääsee irti työstä...

10 UUSIA VOIMAVAROJA

Työssä jaksaminen alkaa meistä itsestämme. Siitä, mitä juuri minulla on antaa, mikä on minun vahvuusalueeni, missä voin täysipainoisesti ja miten voin käyttää sitä, missä olen hyvä. (Carlsson & Järvinen 2012)

Omien vahvuuksien ja voimavarojen tarkastelu ovat olennainen osa työhyvinvointiamme. On tärkeää, että jokainen saa työskennellä omalla vahvimalla osa-alueellaan, mutta yhtä tärkeää on myös se, että työn tekeminen on mielekästä ja nautinnollista. Itsensä toteuttaminen mielekkään työn keinoin tuottaa parhaimmassa tapauksessa laajaa hyötyä myös muille.

Kyky tehdä työtä ei tarkoita vain kykyä käydä töissä, vaan se tarkoittaa kykyä kantaa vastuuta, kykyä viivyttää mielihyvää silloin kun se on tarpeellista ja kykyä työskennellä pitkäjänteisesti tavoitteiden eteen. Se tarkoittaa, että tietää riittävän selkeästi, mitkä asiat elämässä ovat tärkeitä, minkälaisiin tavoitteisiin haluaa sitoutua ja milloin asioiden eteen on valmis ponnistelemaan. Ihmisen on pystyttävä sietämään ja käsittelemään vaikeitakin tunteita, mutta pystyä myös kokemaan vastuuseen ja työhön liittyviä positiivisia tunteita. (Rantanen 2011)

Seuraavassa voimavaroja, jotka meillä kaikilla on luonnostaan, mutta joita emme aina huomaa:

1. **Uusi päivä on uusi mahdollisuus**
2. **Vain kahteen päivään emme voi vaikuttaa: syntymäpäiväämme ja kuolinpäiväämme. Kaikkiin muihin päiviin siinä välissä voimme.**
3. **Laadi itsellesi elämän tavoitteet**
4. **Joka päivä voit oppia jotain uutta**
5. **Hymyllä voit pelastaa jonkun päivän**
6. **Rakasta elämää!**
7. **Ole kohtuullinen itsellesi ja muille**
8. **Anna itsellesi aikaa**
9. **Elä hetkessä!**
10. **Muista työn perustehtävä ja arvot**

11 TYÖSSÄ JAKSAMINEN TULEVAISUUDESSA

Iäkkäiden ihmisten määrä ja osuus lisääntyvät yhteiskunnassamme lähivuosisikymmenien ajan. Tämän väestöryhmän hyvinvoinnin ylläpitäminen edellyttää pitkällä aikavälillä toimenpiteitä, jotka kohdistuvat aikaisemmissa elämänvaiheissa vallitseviin elinoloihin ja elintapoihin. Sairauksien ehkäisy ja tehokas hoito ovat tärkeässä asemassa pyrittäessä ylläpitämään yksilön voimavaroja. Sairauksien suuri yleisyys vanhoissa ikäluokissa ei merkitse sitä, että terveys myös koettaisiin huonoksi pelkästään sairauksien yleisyyden perusteella. Osa sairauksista ei aiheuta hoidettaessa elämää häiritseviä oireita, osaan sairauksista sopeudutaan ja osa voidaan parantaakin. (Heikkinen & Rantanen 2010, 403-405.)

Keskeisiksi tekijöiksi sairauksien ennaltaehkäisyssä ja sitä kautta paremman toimintakyvyn säilymisessä nousevatkin keski-ikäen terveydentilan, elintapojen sekä psyykkisten voimavarojen tasapaino. Näihin vuosiin panostettu tasapainoinen elämänhal-

linta auttaa selviämään paremmin vanhenemiseen liittyvistä fyysisistä ja geneettisistä muutoksista.

Vaikka työikäisten työhyvinvointiin ja terveyteen kiinnitetään paljon huomiota ja ennaltaehkäisevää varhaisen puuttumisen mallia toteutetaan, silti on selvää, että erilaisia palveluja tarvitsevia asiakkaita on tulevaisuudessa paljon. Terveystenhoito- ja hoivapalvelujen menojen tarve kasvaa koko ajan eikä siihen ole tulossa muutosta. Nyt yli 85-vuotiaita on 120 000, vuonna 2060 heitä on jo 400 000 (Ahonen 2013, 13). Riittävien palvelujen tuottaminen ja niiden resurssointi asettavat melkoisia haasteita tulevaisuudelle.

Hoitotyössä jaksaminen, henkilöstön työhyvinvointi ja sen ylläpitäminen ovatkin avainasemassa mietittäessä laadukkaiden hoivapalvelujen laatimista. Yhteiskuntamme ikärakenteen ymmärtäminen, palveluketjujen kokonaistilanteen hahmottaminen, moniammatillisuuden tukeminen ja gerontologinen osaaminen ovat asioita, jotka nousevat esiin entistä enemmän vanhusten palveluja mietittäessä. Niiden jalkauttaminen työyhteisöihin osaksi jokapäiväistä hoitotyötä, ovat välttämättömiä, jotta työssä jaksetaan motivoituneina ja innovatiivisuus hoitotyötä kohtaan säilyy.

12 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää hoitajien työssä jaksamista Käenpesän palvelukeskuksessa ja Luvian kotihoidossa. Haastattelujen avulla kartoitettiin työtä kuormittavat tekijät, työntekoa edistävät tekijät ja käytettävissä olevat henkilökohtaiset voimavarat.

Koska tutkimukseni kohteena olivat kaksi erilaista työyksikköä, myös kuormittavuustekijöitä sekä jaksamista edesauttavia tekijöitä löytyi erilaisia. Mielenkiintoista oli, että hyvin paljon löytyi myös hoitotyöhön liittyviä samankaltaisuuksia sekä molemmille työyksiköille tärkeitä samoja voimavaroja.

Saatu tutkimusaineisto oli hyvin rikasta ja litteroitua tekstiä tuli yhteensä 81 sivua. Yhdelle opinnäytetyön tekijälle aineisto kylläntyi eli saturoitui riittävästi ja aineistoa olisi voinut tarkastella muistakin näkökulmista, esimerkiksi tutkimalla vain yhtä työssä jaksamisen kuormittavuustekijää tai yhden voimavaran merkitystä työhön. Pyrin haastatteluissa antamaan ensisijaisesti tilaa tutkimukseen osallistuneiden omille kokemuksille kuitenkin ohjaamalla keskustelua tekemieni teemakysymysten avulla. Jokainen käyty haastattelu oli omanlaisensa ja jokaisessa haastattelussa korostui erilaisia asioita. Tunsin ilmapiirin haastatteluissa olevan vapautuneen ja luottamuksellisen. Useat haastateltavat kokivat, että haastattelutilanne oli terapeuttilinen, koska vaikeita asioita käsiteltiin ja omaa elämää analysoitiin monesta eri näkökulmasta. Tässä kohdin voidaan todeta, että työssä jaksamisen tutkimus palvelee aina koko työyhteisöä, koska se laittaa työntekijän ajattelemaan omaa työtään, siinä jaksamista ja kokonaisvaltaista elämänhallintaa.

Tutkimus osoitti, että työssä jaksetaan melko hyvin sekä Luvian kotihoidossa että Käenpesän palvelukeskuksessa. Pienen paikkakunnan etuja korostettiin, sen mahdollisuuksia ja turvallisuutta, jotka auttavat jaksamaan. Koettiin voimavarana, että vanhukset ovat entuudestaan tuttuja, suvut tunnetaan ja hoitajat ovat samoja. Koettiin, että työpaikalle on mukava tulla ja työyhteisöä arvostettiin molemmissa yksiköissä. Pidempään samassa yksikössä työskennelleet kokivat voimavaraksi sen, että yksittäisen hoitajan mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ovat paremmat ja tutussa työympäristössä voi olla oma itsensä.

Erittäin rikkaana ja antoisana kokemuksena koettiin työkokemus molemmista työyksiköistä. Näillä työntekijöillä oli selkeä käsitys molemmista työyksiköistä ja niiden kuormittavuuksista ja työtä helpottavista tekijöistä. Vuorotyö osattiin ottaa myös voimavarana, vaikka se toisille oli kuormittava tekijä. Kotihoidon työntekijät näkivät työnsä vaihtelevana ja mielenkiintoisena, vaikka kiire ja työn hektisyys tekevät työstä välillä haasteellisen. Käenpesän palvelukeskuksessa kiire ja työn fyysinen kuormittavuus keskittyy iltavuoroihin ja viikonloppuamuihin, mutta ne osattiin silti pääsääntöisesti nähdä myös voimavarana.

Työuupumusta on koettu ja siihen on haettu ammattiapua. Työuupumuksen taustalla näyttäisivät silti enemmän olevan työn ulkopuolella olevat tekijät. Haasteelliset tilan-

teet tai kriisit omassa elämässä aiheuttavat kuormitusta myös työssä. Omien asioiden keskeneräinen käsittely hankaloittaa työn tekemistä. Esimiesasemassa olevien ja vastuuta enemmän omaavien hoitajien työn kuormittavuus on kuitenkin enemmän työperäistä.

Useat organisaatiomuutokset ovat tuoneet lisähaastetta ja käytännössä koskettavat eniten niitä työntekijöitä, jotka joutuvat olemaan enemmän yhteydessä ylempään organisaatioon. Nopeat muutokset ja työnkuvan selkeä puuttuminen ovat aiheuttaneet henkistä kuormitusta muutosvaiheissa. Esimiesten vaihtuminen on vaikeuttanut käytännön asioiden käsittelyä ja työn organisointia. Perustehtävää tekevät työntekijät eivät joudu niin paljon omaksumaan muutosvaiheissa ja miettimään työyksikön kehittämistä ja palvelujen toimivuutta ja osaavat ottaa sen voimavarana ja keskittyvät olennaiseen, eli varsinaisen hoitotyön tekemiseen. Toisaalta myös esim. sähköiseen kirjaamiseen liittyvät järjestelmämuutokset ovat tuoneet kuormitusta työtehtävään jokaiselle.

Laitosmaisuuksia pidettiin toisaalta helpottavana tekijänä ja työkaverien jatkuva läsnäolo koettiin mielekkääksi. Toiset kokivat, että se saattaa heikentää välillä työmotivaatiota ja kyseenalaistaa oman osaamisen.

Työilmapiiri koettiin molemmissa yksiköissä melko hyväksi, mutta ongelmia on myös ollut ja niistä on selvitty. Jotkut haastateltavat ovat suunnitelleet työpaikan vaihtoa, mutta monille se ei ole käynyt edes mielessä.

Hoitoalan palkkatasoon oltiin melko tyytyväisiä, vaikka työn vastuullisuus ja vuorotyö koettiin tekijöiksi, joista olisi aiheellista tehdä tarkistuksia myös palkkaukseen.

Työkyky ei synny yksittäisistä asioista ja tekijöistä, vaan prosesseista, joissa yhdistyvät hyvä esimiestyö ja hyvinvointia tukevat toimintakäytännöt. Jokaisessa organisaatiossa on mahdollista kehittää hyvinvointipolkuja, jotka helpottavat arjen työtä ja kehittävät henkilöstön hyvinvointia edistäviä tekijöitä. Hyvinvointipolulle voi lähteä mistä tekijästä tahansa. Kun työn yhtä osatekijää kehitetään, se synnyttää myönteisen vaikutuksen koko työprosessiin. Huomisen työkyky tehdään tänään. (Nummelin 2008, 145.)

12.1 Luotettavuus ja eettisyys

Tieteellinen tutkimus voi olla eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa ja sen tulokset uskottavia vain, jos tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Tutkimusetiikan näkökulmasta hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtia ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä.

Keskeisiä tekijöitä ovat myös huolellinen tulosten tallentaminen, saadun aineiston säilyttäminen ja tutkimusaineiston asianmukainen hävittäminen. Luotettavuuden saamiseksi tutkimukselle hankitaan tarvittavat luvat ja tehdään vaadittava eettinen ennakoarviointi. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan [www-sivut](http://www.sivut) 2012)

Tämän tutkimuksen haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin sanasta sanaan. Tutkimukseen osallistuneille vakuutettiin, että haastattelut ovat luottamuksellisia ja ne tulevat vain tämän tutkimuksen käyttöön. Tutkimuksen valmistuttua nauhoitukset poistettiin nauhurin tiedostosta ja kirjoitetut litteroinnit sekä kaikki muistiinpanot hävitettiin polttamalla.

Tässä tutkimuksessa eettistä pohdintaa aiheutti opinnäytetyön tekijän suhteellisen pitkä oma määräaikainen työskentely Luvian kotihoidossa. Mietittäväksi tuli, voiko työntekijä tutkia työyhteisöä, jossa on työskennellyt itse ja työyhteisö on ennestään tuttu. Omat mielipiteet ja kokemukset asioista eivät saa vaikuttaa haastateltavien vastauksiin ja keskustelut eivät saa olla johdattelevia.

Määräaikaisena työskentely ei ole kuitenkaan jokapäiväistä ja välillä on ollut kausia kestäviä taukoja, jolloin opinnäytetyön tekijä ei ole ollut työssä Luvian kotihoidossa. Määräaikaiset sijaisuudet ovat koskeneet jo usean vuoden pääasiassa aamuvuoroja, jolloin iltavuoron omakohtainen kokemus on vähäinen. Käenpesän palvelukeskuksessa opinnäytetyön tekijä ei ole ollut ollenkaan työssä yli 20 vuoteen. Näin ollen opinnäytetyön tekijän oli eettistä tutkia näitä työyhteisöjä.

Tutkimuslupa saatiin organisaatiolta, johon Luvia kuului tutkimusta aloitettaessa vuonna 2012. Sopimus opinnäytetyön tekemisestä tehtiin organisaation, Satakunnan ammattikorkeakoulun ja opiskelijan välillä (Liitteet 1 ja 2).

Molemmille työyksiköille lähetettiin haastattelukutsut, ja haastattelut perustuivat vapaaehtoisuuteen, joissa korostettiin anonymisyyttä (Liite 3). Haastatteluun tulijoilla oli mahdollisuus tutustua haastattelukysymyksiin etukäteen (Liite 4).

12.2 Jatkotutkimukset

Tämän tutkimuksen aikana nousi useitakin aiheita esille, joista olisi mahdollisuus tehdä uutta tutkimusta. Tässä tutkimuksessa tutkittiin kahta eri työyksikköä ja monenlaisia työhön vaikuttavia tekijöitä löytyi. Jatkotutkimuksessa voisi keskittyä vain toiseen työyksikköön ja tarkastella lähemmin vain yhtä työhön liittyvää tekijää.

Toisena aiheena voisi olla mielenkiintoisena selvittää työnkierron vaikutusta työssä jaksamiseen. Tässä tutkimuksessa tuli esille, että ne työntekijät, joilla oli kokemusta molemmista työyksiköistä, pitivät sitä positiivisena voimavarana.

Kolmantena aiheena voitaisiin tarkastella määräaikaisten ja vakituisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden työssä jaksamisen eroja.

LÄHTEET

- Aaltonen, K. & Lindroos, R. 2012. Työelämän tarkoitus. Talentum.
- Ahonen, H. 2013. Mistä varat hänen hoitoonsa? Satakunnan Kansa 8.3.2013, 13.
- Carlsson, M. & Järvinen, K. 2012. Mielekäs työ – uuden ajan uraopas. Sanoma Pro Oy.
- Heikkinen, E. & Rantanen, T. 2010. Gerontologia. Duodecim.
- Heiske, P. 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. Jyväskylä: Gummerus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15.-16. painos. Hämeenlinna: Tammi.
- Janhonen, S. & Nikkonen, M. 2001. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY.
- Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Jyväskylä: Gummerus.
- Kousa, I. & Skruf, E. 2009. ”Puhalletaan yhteiseen hiileen” Hoitohenkilökunnan työhyvinvointi vanhainkotosastolla. AMK-opinnäytetyö. Pirkanmaan ammattikorkeakoulu. Viitattu 1.4.2013. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-200905072525>
- Leskinen, T. & Hult, H.-M. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Latvia.
- Luvian kunnan www-sivut. 2013a. Viitattu 1.4.2013.
<http://www.luvia.fi/palvelut/sosiaalityo/ikaihminen-palvelut/vanhusten-ymparivuorokautinen-hoito/>
- Luvian kunnan www-sivut. 2013b. Viitattu 1.4.2013.
<http://www.luvia.fi/palvelut/ikaihminen-palvelut/kotihoito-tukipalveluineen/>
- Nakus, M. & Osinska, A. 2010. Hoitajan jaksaminen kotihoidossa. AMK-opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 1.4.2013.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201003022673>
- Nissinen, L. 2009. Auttamisen rajoilla – myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy. Helsinki: Edita.
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Helsinki: WSOY.
- Rantanen, J. 2011. Voimaa tekemiseen – tunteella. Hämeenlinna: Talentum.
- TELAn www-sivut. 2011. Viitattu 8.3.2013.
http://www.tela.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/tela/embeds/telawwwstructurt/14297_Tela_tutkimusraportti_Nakemykset_tyossa_jaksamisesta_ja_jatkamisesta_201.pdf
- Tutkimuseettisen neuvottelukunnan www-sivut. 2012. Viitattu 1.4.2013.
<http://www.tenk.fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanto>



PORIN KAUPUNKI
Perusturva / Vanhuspalvelut

Vanhuspalveluiden johtaja

Tutkimuslupa

Päätöspöytäkirja
§ 49/2012

Päätöspvm
8.10.2012

ASIA: TUTKIMUSLUPA

ESITYS: Satakunnan ammattikorkeakoulun (vanhustyön koulutusohjelma, geronomi) opiskelija Piia Heininen pyytää lupaa opinnäytetyölleen, jonka aiheena on työssä jaksaminen Luvian vanhustenhuollossa ja arjen voimavaroja käytäntöön.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää työssä jaksamista Luvian vanhustenhuollossa, sen syitä ja seurauksia sekä löytää uusia voimavaroja työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Tutkimuksen sisältö tulee olemaan kvalitatiivinen ja pohjautuu henkilökunnalle tehtäviin syvähaastatteluihin.

Aineisto kerätään syksyllä 2012.

Opinnäytetyön ohjaajana toimii lehtori Anne Kivenmaa, Samk.

Valmis opinnäytetyö pyydetään toimittamaan vanhuspalveluiden johtaja Pirjo Rehulalle, Maantiekatu 31, 28120 PORI.

Vanhuspalveluiden päällikkö Katriina Virtanen esittää, että tutkimuslupa myönnetään.

PÄÄTÖS: Myönnetään tutkimuslupa.

ALLEKIRJOITUS:

Pirjo Rehula
Vanhuspalveluiden johtaja

TIEDOKSI:



SATAKUNNAN AMMATTIKORKEAKOULU
SATAKUNTA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OP07A

SAMK / Sopimus opinnäytetyön tekemisestä

Opinnäytetyön tekijä: <i>Heininen Piia</i>	
Opiskelijanumero: <i>1100048</i>	Aloitusryhmä: <i>AGEIHKP</i>
Koulutusohjelma: <i>Vanhustyön koulutusohjelma; geronomi</i>	
Opinnäytetyötä ohjaavan opettajan nimi, sähköposti, puhelinnumero ja osoite: <i>Anne Kivenmaa (SAMK) anne.kivenmaa@samk.fi p. 044-7103454</i>	
Toimeksiantaja, yhteyshenkilön nimi, sähköposti, puhelinnumero ja osoite: <i>Porin Perusturva</i>	
Opinnäytetyön nimi: <i>Työssä jaksaminen Luvian vanhustenhuollossa ja arjen voimavaroja käytäntöön</i>	
Työn etenemisaikataulu: <i>syksy 2012 - kevät 2013</i>	
Tarkempi selvitys on sopimuksen liitteenä olevassa hyväksytyssä tutkimus-/projektisuunnitelmassa.	
<p>Vakuutukset. Jos opinnäytetyö tehdään kokonaan tai osittain työsuhteessa palkkaa vastaan, niin toimeksiantajan on laadittava asianmukainen kirjallinen työsuhteesta. Työnantaja huolehtii lainmukaisista vakuutuksista, sillä ammattikorkeakoulun vakuutukset eivät kata työsuhteesta tehtävän opinnäytetyön tekijää.</p> <p>Opinnäytetyön kustannukset ja niiden korvaaminen. Opinnäytetyöstä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten (ml. Aineiston hankinta, raaka-aineet, matkat, työkorvaus jne.) korvaamisesta sopivat toimeksiantaja ja opiskelija keskenään. Pääsääntöisesti Satakunnan ammattikorkeakoulu ei vastaa yksittäisen opinnäytetyön kustannusten korvaamisesta.</p> <p>Oikeudet opinnäytetyön tuloksiin. Toimeksiantaja saa käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin ja niiden kaupalliseen hyödyntämiseen. Opinnäytetyön tekijä on velvollinen raportoimaan opinnäytetyön tulokset toimeksiantajalle.</p> <p>Immateriaalioikeudet. Tekijänoikeus ja muut immateriaalioikeudet opinnäytetyöhön kuuluvat opinnäytetyön tekijälle. Opinnäytetyön tekijä ja toimeksiantaja sopivat erikseen, missä laajuudessa tekijänoikeus tai muut immateriaalioikeudet siirtyvät toimeksiantajalle.</p> <p>Opinnäytetyön ohjaus ja vastuu. Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja tuloksista on opiskelijalla. Ammattikorkeakoulu vastaa työn ohjauksesta, seurannasta ja työn riittävästä laadustasosta. Ammattikorkeakoulu ei ole taloudellisesti vastuussa työn tuloksista tai aikataulusta. Opinnäytetyön tekijä ei vastaa toimeksiantajalle vahingosta, joka toimeksiantajalle syntyy opinnäytetyön viivästymisestä, ellei erikseen toisin sovita. Toimeksiantaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemisessä tarvittavat tiedot ja aineistot sekä ohjaamaan opinnäytetyötä toimeksiantajaorganisaation näkökulmasta. Opiskelija sitoutuu palauttamaan toimeksiantajalle työn aikana saamansa luottamuksellisen aineiston, kun opinnäytetyö on valmistunut, tai kun osapuolet yhdessä toteavat, että yhteistyöedellytyksiä opinnäytetyön loppuun saattamiseksi ei ole.</p> <p>Tulosten julkistaminen ja luottamuksellisuus. Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan julkinen. Mikäli opinnäytetyö sisältää liikesalaisuuksia tai muuta julkisuuslaissa salassa pidettäväksi määrättyjä tietoja, on opinnäytetyön raportti laadittava niin, että tietojen luottamuksellisuus säilyy. Tarvittaessa salassa pidettävät tiedot on jätettävä työn taustatietoihin. Opinnäytetyö tai sen osia voidaan julkaista myös internetissä sopimalla niistä erikseen. Opinnäytetyön osapuolet (opiskelija, toimeksiantaja ja opettaja) sitoutuvat pitämään salassa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä edeltävissä tai sen jälkeisissä neuvotteluissa esiin tulevat luottamukselliset tiedot ja asiakirjat sekä pidättäytymään käyttämästä hyväkseen toisen osapuolen ilmaisemia luottamuksellisia tietoja ilman erillistä lupaa.</p> <p>Tätä sopimusta koskevat erimielisyydet pyritään ratkaisemaan ensisijaisesti neuvottelemalla osapuolten kesken. Mikäli asiasta ei päästä sopimukseen, erimielisyydet ratkaistaan Satakunnan käräjäoikeudessa.</p> <p>Tätä sopimusta on laadittu <i>3</i> kappaletta, yksi kullekin osapuolelle.</p> <p>Satakunnan ammattikorkeakoululla on oikeus käyttää yhteistyöhanketta referenssinä ammattikorkeakoulun työelämäyhteistyöstä, mukaan lukien SAMKin yhteistyötietokanta, johon voi tehdä hakuja internetissä. Opinnäytetyöstä</p>	

näkyvät otsikko, organisaatio ja organisaation yhteyshenkilö. Hanketta voidaan lisäksi hyödyntää ammatillisen korkeakoulutuksen tavoitteita edistävasti esim. opetusmateriaalina tai -metodina edellyttäen, ettei hankkeeseen sisältyneiden tietojen luottamuksellisuutta vaaranneta.

Päiväys: 23.10.2012

Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus, nimike ja nimen selvennys:

 PIRKKO REIMER

Koulutusjohtajan/Toimialajohtajan allekirjoitus ja nimen selvennys:

 Tanja Rouhiainen

Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus:

 PIIA HEININEN

Satakunnan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala
Maamiehenkatu 10
28500 Pori



KUTSU TUTKIMUKSEN HAASTATTELUUN

Olen toisen vuoden geronomiopiskelija Piia Heininen Satakunnan ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyössäni tutkin työssä jaksamista ja mahdollista työuupumista, sen aiheuttavia riskitekijöitä, seurauksia, ratkaisukeinoja ja siltä ennaltaehkäiseviä voimavaroja. Tutkimuksessani analysoin eroja työuupumisen ja myötätuntouupumisen välillä.

Kohderyhmässäni haastattelen esimiehiä sekä työntekijöitä Käenpesän palvelukeskuksesta ja Luvian kotihoidosta. Haastattelen vanhustenhuollon työntekijöitä heidän työaikanaan ja se edellyttää työntekijän irrottautumista työtehtävästään noin 30-45 minuutiksi. Haastattelut nauhoitetaan ja litteroidaan eli puhtaaksi kirjoitetaan aineiston analyysia varten. Haastattelut tapahtuvat anonymisti ja vastaukset tulevat vain tämän tutkimuksen käyttöön.

Tutkimus on menetelmältään kvalitatiivinen eli laadullinen ja tulosten käsittely tapahtuu sanallisesti. Aineistoa kerään myös empiirisellä tutkimuksella, joka perustuu havaintoihin.

Haastattelut toteutan kesän ja syksyn 2012 aikana ja lopullinen raportointiseminaari järjestetään Käenpesän palvelukeskuksessa myöhemmin ilmoitettavana ajankohtana. Tällöin paikalla ovat Palvelukeskuksen ja Luvian Kotihoidon henkilökunta sekä ohjaava opettaja Anne Kivenmaa ja opponetti. Tilaisuudessa luovutan myös tutkimustuloksen valmistuttua laadittavan arjen voimavaraoppaan Luvian vanhustenhuollon työntekijöille.

Toivon saavani tarvittavat haastattelut toteutettua ja kiitän mielenkiintoanne tutkimustani kohtaan.

Ystävällisin terveisin;
Piia Heininen
AGE11KP

HAASTATTELUKYSYMYKSET OPINNÄYTETYÖHÖNI TYÖSSÄ JAKSAMINEN LUVIAN VANHUSTENHUOLLOSSA

Taustakysymykset:

- Millä vuosikymmenellä olet syntynyt?
- Koulutuksesi ja valmistumisvuotesi?
- Alaikäisten lasten lukumäärä?
- Kuinka kauan olet työskennellyt tässä työpaikassa?

1. Miten voit juuri nyt?
2. Teetkö nyt juuri sitä työtä, mitä olet aina halunnut?
3. Vastaako nykyinen työsi koulutustasi?
4. Mitkä tekijät auttavat sinua jaksamaan työssäsi?
5. Onko työpaikallanne hyvä työilmapiiri?
6. Onko työsi enemmän fyysisesti vai henkisesti raskaampaa?
7. Oletko tyytyväinen palkkatasoosi?
8. Miten koet vuorotyön? Sen edut ja haitat?
9. Oletko kokenut työuupumusta?
10. Millaista apua olet saanut mahdolliseen työssä uupumiseen?
11. Oletko ollut sairaslomalla työuupumisen takia?
12. Koetko saavasi esimieheltä riittävästi tukea työssäsi?
13. Oletko harkinnut lisäkoulutusta?
14. Oletko harkinnut koskaan työpaikan vaihtoa?
15. Vaikuttaako muu elämäntilanteesi työssä jaksamiseen?
16. Teetkö muuta hoitotyötä työajan ulkopuolella?